

《培训管理：驱动体系运转的力量》

【课程背景】

引爆员工潜能，提升组织绩效，打造互联网时代组织发展的动力引擎

机构 DDI 的调查显示，CEO 头痛的不再只是选择“蓝海战略”还是“红海战略”，更让他们伤脑筋的是“我的人才在哪里？”

一家已经上市的连锁超市老板在公司上市的当晚感慨到：“人才已经成为我们公司发展的最大瓶颈，按照选址开发能力，我们一年可以开 50 家连锁店，但由于没有那么多合格的店长，实际我们只能开 20—30 家。”

《基业长青》：所有世界 500 强的企业中，有超过 75% 的企业领导人是从内部提拔的

如何培养企业自己的干部人才呢？

麦当劳（中国）原人力资源总监李晶在《要培训，不要赔训》一书中说：只有建立以绩效为导向的全面培训体系，才有可能真正把培训活动化为员工及组织的绩效。

培训步入新时代，企业需要构建基于战略的培训体系，作为企业培训的管理者，需要全方位提升自身的能力，《培训驱动：驱动体系运转的力量》实战训练营是您最好的选择！

【课程收益】

1. 能够根据公司实际，独立设计培训体系；
2. 快速有效的挖掘决策层、各个部门、各层级的需求，制定科学的培训措施；
3. 简单、快速、有效制定年度培训计划，获取领导认同和其他部门的赞誉；
4. 设计制度体系、机制体系，驱动企业培训体系有效运转，奠定培训部门的地位；用清晰的思路与领导和各部门沟通，获取各方面支持；

【课程特色】

1. 内容充实：包含培训管理者设计的所有模块内容，是全方位的提升；

2. .形式新颖：采用讲授与沙盘演练相结合，与企业真实场景相结合，拿回去就能用；
3. .简单有效：提炼最核心的理念和工具，结合工作真实的场景，现场学员实战操作；

【课程时间】

2天，6小时/天

【授课对象】

人力资源管理者，培训管理者

【授课方式】

讲师讲授、范例展示、课堂练习、辅导点评、情景模拟等

【课程大纲】

第一部分：培训体系的关键要素

1、培训管理者的基本思维

- 掌握培训管理者的基本思维，保证培训体系不偏离
- 企业培训现状分析，扁鹊一针定乾坤；
- 实战操作：结合学员企业实际，搭建培训体系模型

2、培训体系设计实务

- 如何确保培训运营有效？
- 如何确保培训资源建设？
- 管理系统核心抓手在哪？

第二部分：驱动培训体系的核心机制

- 1、如何用制度驱动体系运转？
- 2、如何进行资源（讲师、课程）建设？
- 3、制度体系规划从哪些方面切入？

4、如何让培训参与者全情投入，驱动参与者的命门在哪？

第三部分：课程体系设计的方法步骤

1、基于能力素质的培训课程体系搭建的四个步骤

2、基于岗位绩效的培训课程体系搭建的四个步骤

3、基于战略落地的培训课程体系规划平衡积分卡与培训绩效

练习 1：我们提供什么：客户定位

练习 2：我们做什么：产品和服务

练习 3：我们怎么做：把产品变为 smart 的活动

第四部分：打造全力以赴的讲师团队

1、内部讲师与外部讲师的对比

2、内部讲师不可忽视的资源

3、培训师组建及管理流程

- 组建讲师团队的八个步骤

- 案例：内训师培养模式

第五部分：年度培训计划制定策略

1、培训需求调研的压力点与方法

2、用课程矩阵设计课程体系

3、如何选择合适的教学方法

4、培训计划的呈现技巧

5、培训计划执行的困难及解决方案

第六部分：培训效果评估及转化策略

- 1、柯氏四级评估的应用
- 2、培训跟进与辅导流程
- 3、五大培训效果转化工具
- 4、现场实操：转化措施共创注：课程内容可根据企业实际需求和调研结果进行调整。